

Položaj žene na tržištu rada u Republici Hrvatskoj

Bertović, Merienn

Undergraduate thesis / Završni rad

2024

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **Josip Juraj Strossmayer University of Osijek, Faculty of Tourism and Rural Development in Pozega / Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Fakultet turizma i ruralnog razvoja u Požegi**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:277:320770>

Rights / Prava: [In copyright](#)/[Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2025-02-09**



Repository / Repozitorij:

[FTRR Repository - Repository of Faculty Tourism and Rural Development Pozega](#)



SVEUČILIŠTE JOSIPA JURJA STROSSMAYERA U OSIJEKU
FAKULTET TURIZMA I RURALNOG RAZVOJA U POŽEGI



MERIENN BERTOVIĆ, 0253052862

POLOŽAJ ŽENE NA TRŽIŠTU RADA U REPUBLICI
HRVATSKOJ

ZAVRŠNI RAD

Požega, 2024. godine

**SVEUČILIŠTE JOSIPA JURJA STROSSMAYERA U OSIJEKU
FAKULTET TURIZMA I RURALNOG RAZVOJA U POŽEGI**

PRIJEDIPLOMSKI STUDIJ RAČUNOVODSTVO

**POLOŽAJ ŽENE NA TRŽIŠTU RADA U REPUBLICI
HRVATSKOJ**

ZAVRŠNI RAD
IZ KOLEGIJA SOCIOLOGIJA

MENTOR: doc. dr. sc. Barbara Pisker

STUDENT: Merienn Bertović

JMBAG studenta: 0253052862

Požega, 2024. godine

SAŽETAK

U ovom radu se istražuje situacija žena na tržištu rada, s posebnim osvrtom na trendove povezane s njihovim položajem u Republici Hrvatskoj i Europskoj uniji, s namjerom identificiranja potencijalnih oblika diskriminacije. Prikazuje se kako je položaj žena na tržištu rada uvijek bio nešto nepovoljniji u odnosu na položaj muškaraca, unatoč ostvarenim pomacima tijekom povijesti u smjeru izjednačavanja prava i mogućnosti između spolova. Iako su se dogodile neke pozitivne promjene, vidljive razlike i dalje postoje.

Žene se suočavaju s izazovima poput niže radne aktivnosti u usporedbi s muškarcima, niže stope zaposlenosti, više stope nezaposlenosti, nižih prosječnih plaća te manje zastupljenosti na visokim pozicijama u zakonodavnim tijelima i upravljačkim funkcijama. Unatoč jasnim pravnim okvirima u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj koji garantiraju jednakost spolova na tržištu rada, postoji tendencija poslodavaca da i dalje favoriziraju muškarce prilikom zapošljavanja, dodjeljujući im više beneficija u odnosu na zaposlene žene. U radu je provedena komparativna analiza ženske radne snage u odnosu na mušku radnu snagu Hrvatske, Njemačke, Italije i Mađarske.

Ključne riječi: žene, tržište rada, Republika Hrvatska, čimbenici

SUMMARY

This paper examines the situation of women on the labor market, with a special focus on trends related to their position in the Republic of Croatia and the European Union, with the aim of identifying potential forms of discrimination. It is shown that the position of women on the labor market has always been somewhat less favorable than that of men, despite the progress made throughout history in the direction of equalizing rights and opportunities between the sexes. Although some positive changes have taken place, visible differences still exist.

Women face challenges such as lower labor activity compared to men, lower employment rates, higher unemployment rates, lower average wages and less representation in high positions in legislative bodies and management functions. Despite clear legal frameworks in the European Union and the Republic of Croatia that guarantee gender equality on the labor market, there is a tendency for employers to continue to favor men when hiring, granting them more benefits than employed women. In the paper, a comparative analysis of the female workforce in relation to the male workforce in Croatia, Germany, Italy and Hungary was carried out. In the analysis, it can be seen that the situation in Croatia is not so bad compared to the other three countries.

Keywords: women, labor market, Republic of Croatia, factors

SADRŽAJ

| | |
|---|--|
| 1. UVOD | 1 |
| 2. POVIJESNI PREGLED: POLOŽAJ I IZAZOVI ŽENSKÉ RADNE SNAGE NA TRŽIŠTU RADA | 2 |
| 2.1. Položaj i uloga ženske radne snage od prapovijesti do srednje vijeka | 2 |
| 2.2. Položaj i uloga ženske radne snage na tržištu rada od novovjekovlja do suvremenog društva | 3 |
| 3. ČIMBENICI KOJU UTJEČU NA POLOŽAJ ŽENA NA TRŽIŠTU RADA | 5 |
| 3.1. Formalno-pravni okvir ravnopravnosti spolova | 5 |
| 3.2. Tržište rada | 7 |
| 3.3. Zapošljavanje | 8 |
| 3.4. Rodne razlike u plaćama | 9 |
| 3.5. Nezaposlenost | 11 |
| 4. STRUKTURA HRVATSKE ZAPOSLENOSTI ŽENA U KOMPARATIVNOJ PERSPEKTIVI | 12 |
| 4.1. Razlike u plaćama muškaraca i žena po djelatnostima - Hrvatska | 12 |
| 4.2. Zaposlenost i aktivnost prema spolu za razdoblje od 2012. – 2022. | 14 |
| 4.3. Nezaposlenost prema spolu za razdoblje od 2012. – 2022. | 16 |
| 4.4. Stanovništvo prema stupnju obrazovanja u razdoblju od 2012. – 2022. | 18 |
| 4.5. Rodni jaz u plaćama | 20 |
| 5. ZAKLJUČAK | 22 |
| 6. LITERATURA | 24 |
| POPIS GRAFIKONA | 27 |
| IZJAVA O AUTORSTVU RADA | Pogreška! Knjižna oznaka nije definirana. |

1. UVOD

Tema ovog završnog rada je položaj žena na tržištu rada u Republici Hrvatskoj. Pri obradi teme završnog rada koristit će se znanstvena, stručna literatura kao i podaci prikupljeni putem internetskih stranica. Cilj rada je pružiti uvid u povijesni dio koji se odnosi na pojavu i izazove žena te njihove radne snage na tržištu rada i čimbenike koji imaju utjecaj na sami položaj žena na tržištu rada. Predmet istraživanja je komparativna analiza pomoću koje će se istražiti i prikazati strukturu ženske radne snage Hrvatske u usporedbi s odabranim zemljama članicama Europske unije. Za primarno istraživanje korištena je komparativna metoda. Položaj određenih društvenih skupina i pitanje nejednakosti predstavljaju česte teme u sociologiji, pri čemu se feministička teorija posebno usredotočuje na izazove s kojima se žene suočavaju, prepoznajući njihov često nepovoljniji položaj u odnosu na muškarce. Žene su kroz povijest su često bivale definirane prema tradicionalnim ulogama rađanja i brige o kućanstvu. Značajne promjene počinju se dešavati s povećanjem sudjelovanja žena na tržištu rada, kada one izlaze iz privatne sfere i aktivnije ulaze u javnu sferu. Rad žena izvan kuće prvotno je bio neobičan fenomen, no od tada su se dogodile značajne promjene koje utječu na njihov položaj. Ulazak žena na tržište rada rezultirao je značajnim promjenama, prateći svojevrsnu restrukturaciju uloga u društvu. Borba za ravnopravnost nastavila se proširivati i na ekonomsku sferu, a u 21. stoljeću niz zakona regulira odnos prema ženama na radnom mjestu. U prvom dijelu završnog rada obradit će se povijesni pregled odnosno, prapovijest, stari vijek, srednji vijek, novi vijek i suvremeno doba u kojem se pojavljuje ženska radna snage. Spomenuti će se izazovi kroz koje žena prolazi tijekom povijesti. U drugom dijelu opisuju se čimbenici koji utječu na položaj žena na tržištu rada. Prije samo početka opisivanja čimbenika ukratko će se objasniti što je samo tržište rada, a nakon toga će se opisivati zaposlenost, nezaposlenost, razlika u plaćama. U trećem dijelu završnog rada će se prikazati i usporediti razlike u plaćama po djelatnostima u Hrvatskoj, nezaposlenost zaposlenost, stanovništvo po stupnju obrazovanja, te rodni jaz odnosno razlike u plaći Hrvatske, Njemačke, Italije i Mađarske.

2. POVIJESNI PREGLED: POLOŽAJ I IZAZOVI ŽENSKÉ RADNE SNAGE NA TRŽIŠTU RADA

Povijesni pregled pojava i izazova ženske radne snage na tržištu rada pruža uvid u evoluciju uloge žena u svijetu rada kroz različite epohe. Tijekom povijesti, ženska radna snaga se suočavala s raznolikim izazovima koji odražavaju društvene, ekonomske i kulturne uvjete vremena. U prapovijesti, žene su često obavljale ključne zadatke, no njihova radna uloga bila je često nedovoljno priznata ili potpuno nevidljiva. Tijekom industrijske revolucije, promjene u ekonomskim strukturama su dovele do intenzivnijeg uključivanja žena u radnu snagu, ali su se također pojavili izazovi kao što su loši radni uvjeti i niske plaće. Tijekom 20. stoljeća različiti društveni pokreti, uključujući feministički pokret, počeli su mijenjati samu percepciju i položaj žena na tržištu rada. Feministički pokret otpočeo je borbu za jednakost plaća, priznanje prava trudnica te uvođenje politika koje bi omogućile bolju ravnotežu između karijere i obitelji. U suvremenom društvu, žene se nastavljaju suočavati s izazovima poput rodne diskriminacije i nejednakosti u plaćama, iako su mnogi koraci poduzeti kako bi se ove nepravde smanjile.

2.1. Položaj i uloga ženske radne snage od prapovijesti do srednje vijeka

Smatra se da je povijest čovječanstva zapravo započela sa ženom. Znanost podrazumijeva da su žene prvi spol jer se bitni genetski podatci prosljeđuju i prenose preko žene (Škrinjar, 2016). U prapovijesnom dobu, razlike u ulogama muškaraca i žena bile su manje izražene, s obzirom na zajednički cilj preživljavanja. Muškarci su često lovili, dok su žene imale važnu ulogu u prikupljanju biljaka i drugih resursa. Životni vijek žena bio je kratak, često su doživljavale smrt prije 20. godine zbog bolesti, selidbi i napornog rada. Primitivna društva su često cijenila ključnu ulogu žena u dobavljanju hrane, dok su kasnija društva žene često potiskivala. Današnji primjeri takvih društava mogu se pronaći u brazilskoj prašumi ili na Novoj Gvineji (Rupić, 2016).

U primitivnim društvima vjerovalo se da je žena bila božanske, a ne ljudske prirode, budući da je bila obdarena ključnom moći na svijetu - sposobnošću rađanja kako ističe Matotek (2010, url). Smatralo se da djeca jednostavno proizlaze iz žena, te su stoga žene bile štovane kao nositeljice ove iznimne moći. Međutim, s otkrićem principa razmnožavanja, započinje

dominacija muškaraca. Žene postupno gube svoje društvene uloge osim uloge majčinstva. Starovjekovni zakonici često su regulirali i prava žena. Jedan od najstarijih i najbolje sačuvanih zakonika je Hamurabijev zakonik iz 17. stoljeća pr. Kr. iz Babilona. Prema navedenom zakoniku, poznatom po principu "oko za oko, zub za zub", žena zadržava vlasništvo nad mirazom do svoje smrti, nakon čega parvo na njega prelazi na djecu. Ipak, tijekom trajanja braka, upravljanjem mirazom uglavnom se bavi suprug. U slučaju razvoda, muž je dužan uzdržavati ženu i djecu ako ona dokaže da je muž krivac za razvod. Međutim, ako žena javno ponižava muža ili je rastrošna, muž ima pravo pretvoriti je u robinju i uzeti drugu ženu. Također, muž ima pravo ubiti ženu u slučaju preljuba (Hamurabijev zakonik, 2019).

Položaj žena u srednjem vijeku je bio izričito loš. Primarna uloga žene bila je odgoj djece i upravljanje kućanstvom. S obzirom na česte smrti tijekom porođaja stopa smrtnosti žena bila je veća u usporedbi s muškarcima. U slučaju komplikacija često se spašavalo dijete umjesto majke. Od žena se očekivalo da rađaju mušku djecu, što se očitovalo i u seoskim običajima, gdje je crkveno zvono kraće zvonilo pri krštenju djevojčice kao i prilikom pokopa žene. Kako Vađunec (2009) tvrdi jedina alternativa dogovorenim brakovima za mlade žene i muškarce bila je pridruživanje samostanskom životu. Posebno za žene, sloboda izbora svodila se na udaju za muža odabranog od strane oca ili odlazak u samostan.

Poznata poslovice koja se može čuti diljem svijeta glasi je "Jedina dobra žena je tiha žena". „Patrijarhat voli žensku šutnju. U patrijarhalnom sustavu, šutnja žene čini središnji dio zlostavljanja, potiskivanja i održavanja sistemskih nepovoljnosti.“ (Vipasyn, 2019). Žene koje su kršile zakon šutnje su bile kažnjavane s napravom koja se zvala "uzda za grdnju" (HistoryofMasks). Uzda za grdnju je bila željezni okov s okvirom koji obuhvaća glavu žene, korišten u svrhu mučenja i poniženja. Također postojala je i "stolica za potapanje" (Mamić, 2020) koja je služila za kažnjavanje i ispitivanje žena koje su činile zločine poput vještičarenja.

2.2. Položaj i uloga ženske radne snage na tržištu rada od novog vijeka do suvremenog društva

Ženski rad i svakodnevni život često su ignorirani, što objašnjava odsutnost žena u zapisima. Dok su službeni dokumenti pažljivo bilježili godišnje prinose ratara, rijetko se istraživalo koliki je bio doprinos ženskog rada u tome. U gradskim zapisima zabilježene su isključivo aktivnosti onih žena koje su se isticale iz mase, primjerice udovice koje su nastavile obavljati zanatom svojih preminulih suprug. Polako se mijenja položaj žena što dovodi do

prvih feminističkih pokreta. Tri bitna događaja novog vijeka su: industrijska revolucija, Francuska revolucija i sufražetski pokret (Rupić, 2016).

Industrijska revolucija donijela je značajnu transformaciju uloga žena u društvu. Prije nego što je došlo do industrijalizacije, kućanstvo je bilo središte proizvodnje, a ženski rad uglavnom se odvijao unutar kuće što nije značilo da je bio manje fizički zahtjevan. Obaveze poput donošenja vode i brige o stoci održavale su žene podjednako zaposlenima kao i briga o odijevanju i prehrani obitelji. S dolaskom strojeva koji su zamijenili individualni rad i potrebom za ugljenom u rastućim industrijama, žene su postale dio rastuće radničke klase koja je radila u rudnicima i mlinovima (The Role of Women in the Industrial Revolution, n.d.).

Francuska revolucija predstavlja početak borbe žena za prava glasa. Marš žena na Versailles predstavljao je jedan od ranih i ključnih događaja Francuske revolucije. Počeo je među ženama na pariškim tržnicama koje su 5. listopada 1789. gotovo izbile u pobunu zbog visokih cijena kruha. Nemiri su se brzo isprepleli s aktivnostima revolucionara koji su tražili liberalne političke reforme i ustavnu monarhiju za Francusku. Ovi događaji okončali su kraljevu neovisnost i najavili su novu ravnotežu moći koja će na kraju istisnuti ustaljene, privilegirane redove francuskog plemstva u korist običnih ljudi, poznatih kao Treći stalež (Mousset, 2007).

Sufražetski pokret predstavlja borbu i napor žena za stjecanje prava glasa, a svoje korijene vuče iz 19. stoljeća. Razvio se aktivistički pokret s ciljem ostvarivanja potpune participacije žena u javnom i političkom životu. Sufražetkinje zagovaraju zakonito pravo žena da sudjeluju na nacionalnim i lokalnim izborima, te traže ravnopravnost žena i muškaraca u svim aspektima javnog i političkog života (Krleža, 2013-2024).

U suvremenom društvu, uloga žena prošla je kroz značajne transformacije, odražavajući se u različitim sferama života. Suvremene žene, snažne i angažirane, suočavaju se s nizom dinamičnih izazova, istovremeno oblikujući društvene norme i vrijednosti. U profesionalnom kontekstu, žene su sve prisutnije u sektorima koji su nekada bili pretežito rezervirani za muškarce. U područjima znanosti, tehnologije, inženjeringa i matematike, žene su ostvarile značajan napredak, donoseći inovacije i raznolikost u radne timove. Ipak, suočavaju se s izazovima kao što su stakleni stropovi, rodna diskriminacija i nerazmjerna zastupljenost na visokim menadžerskim pozicijama. Društveni izazovi s kojima se žene suočavaju ogledaju se u nizu pitanja, uključujući rodnu neravnopravnost, stereotipe i nasilje nad ženama. Suvremene aktivistkinje nastoje mijenjati društvene norme tako što se bore se za pravednije društvo. Kampanje za prava žena, borba protiv rodne diskriminacije te poticanje ženskog liderstva sve su važniji elementi suvremenog društvenog aktivizma (Wood, 2023).

3. ČIMBENICI KOJU UTJEČU NA POLOŽAJ ŽENA NA TRŽIŠTU RADA

Nekada je bilo teško zamisliti da žene rade i zarađuju vlastiti novac, a sudjelovanje u tipično muškim zanimanjima činilo se potpuno nemogućim. No, s vremenom se mijenjaju percepcije, te žene ne samo da rade i vode vlastite tvrtke, već redovito ruše predrasude o manjoj uspješna žena u tradicionalnim muškim zanimanjima (Sicel, 2022). Od samog početka ulaska žena na tržište rada, suočavaju se s nepovoljnijim položajem u usporedbi s muškarcima. Iako se te razlike postupno smanjuju, tema diskriminacije žena na tržištu rada i dalje ostaje prisutna.

Ljubičić et. al. (2012) ističu da prema Zakonu o ravnopravnosti spolova, diskriminacija se može iskazati kroz izravne i neizravne oblike. Izravna diskriminacija opisuje situaciju u kojoj se određena osoba stavlja u nepovoljan položaj u odnosu na drugu osobu koja se nalazi u istoj situaciji, često temeljenoj na predrasudama. Autori navode primjere izravne diskriminacije, kao što su uznemiravanje, spolno uznemiravanje te situacija u kojoj poslodavac odbija zaposliti ženu u dobi od 24 do 32 godine zbog straha od mogućnosti osnivanja obitelji. S druge strane, neizravna diskriminacija javlja se kada osobe jednog spola dolaze u nepovoljan položaj zbog primjene neutralnog kriterija ili prakse. Kao ilustracija neizravne diskriminacije, autori navode situaciju u kojoj poslodavac uvjetuje napredovanje duljinom radnog iskustva. Ovaj uvjet stvara neizravnu diskriminaciju prema ženama, budući da im predstavlja veću prepreku zbog mogućnosti kraćeg radnog iskustva koja je uzrokovana obvezama prema djeci i obitelji.

Neki od razloga diskriminacije proizlaze, kako je prikazano, iz uvjerenja da su žene i dalje sposobne obavljati samo "tipično ženske" poslove prema određenim kulturnim shvaćanjima. Drugi razlog je diskriminacija gdje žene nisu jednako plaćene kao muškarci za isti posao. Treći razlog leži u činjenici da su žene manje zastupljene na dobro plaćenim i rukovodećim radnim mjestima. Unatoč tome, i dalje postoji očekivanje da žene moraju obavljati dva posla - biti dobra majka i dobra radnica (Volarević, 2012).

3.1. Formalno-pravni okvir ravnopravnosti spolova

Načelo ravnopravnosti spolova je utemeljeno na ideji da svim osobama, bez obzira na spol, trebaju biti zajamčene jednake mogućnosti kao i sama prava. To podrazumijeva nedopustivost diskriminacije ili ograničenja prava pojedinaca na temelju spola. Republika

Hrvatska svoj ustavni identitet gradi na načelu ravnopravnosti spolova, što uključuje temeljne vrijednosti, načela, institucionalnu strukturu te osnovne karakteristike države.

Ustav Republike Hrvatske jasno definira odredbe koje jamče provedbu načela ravnopravnosti spolova. Ključni članci koji se odnose na ravnopravnost spolova u Ustavu Republike Hrvatske su članak 3. „Sloboda, jednakost, nacionalna ravnopravnost i ravnopravnost spolova, mirotvorstvo, socijalna potvrda, poštivanje čovjeka, nepovredivost vlasništva, očuvanje prirode i čovjekova okoliša, vladavina prava i demokratski višestranački sustav najviše su vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske i temelj za tumačenje Ustava“ i članak 14. „Svaki čovjek i građanin u Republici Hrvatskoj ima sva prava i slobode, neovisno o njegovoj rasi, boji kože, spolu, jeziku, vjeri, političkom ili drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovini, rođenju, naobrazbi, društvenom položaju ili drugim osobinama. Svi su pred zakonom jednaki.“ (Ustav Republike Hrvatske NN 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14).

Zakon o ravnopravnosti postavlja temeljni pravni okvir za regulaciju načela ravnopravnosti spolova u svim aspektima života. On zabranjuje diskriminaciju na temelju spola te potiče promicanje ravnopravnosti u različitim društvenim područjima spolova je stupio na snagu 2003. godine. Prema čl. 5 „Ravnopravnost spolova znači da su žene i muškarci jednako prisutni u svim područjima javnog i privatnog života, da imaju jednak status, jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava, kao i jednaku korist od ostvarenih rezultata.“ (Zakon o ravnopravnosti spolova NN 116/2003).

Zakon o radu sadrži čl. 3 koji glasi „Izrazi koji se koriste u ovom Zakonu, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.“ ZOR sadrži odredbe zabrana nejednakog postupanja prema trudnicama, ženama koje su rodile ili koje doje djecu, zaštita trudnica, odnosno žena koje su rodile ili koje doje dijete (Zakon o radu NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23).

U Hrvatskoj, opći zakon koji regulira pitanja diskriminacije je Zakon o suzbijanju diskriminacije. Ovaj zakon precizno definira diskriminaciju kao postupak kojim se bilo koja osoba stavlja u nepovoljniji položaj temeljem različitih zakonskih osnova, uključujući rasu, etničku pripadnost, boju kože, spol, jezik, vjeru, političko ili drugo uvjerenje, nacionalno ili

socijalno podrijetlo, imovno stanje, članstvo u sindikatu, obrazovanje, društveni položaj, bračni ili obiteljski status, dob, zdravstveno stanje, invaliditet, genetsko naslijeđe, rodni identitet, izražavanje ili spolnu orijentaciju. (Zakon o suzbijanju diskriminacije NN 85/08, 112/12).

Načelo jednakosti muškaraca i žena u vezi s jednakom plaćom utemeljeno je Ugovorom iz Rima iz 1957. Otkad je to načelo prvotno uspostavljeno, prošireno je kroz niz zakona (direktiva) Europske unije kako bi obuhvatilo područja radnih uvjeta, socijalne sigurnosti, pristupa robi i uslugama, ravnoteže između poslovnog i privatnog života, zaštite majčinstva, roditeljskog dopusta te jednako postupanje prema osobama koje su samozaposlene. Članak 2 Ugovora iz Lisabona glasi “Unija se temelji na vrijednostima poštovanja ljudskog dostojanstva, slobode, demokracije, jednakosti, vladavine prava i poštovanja ljudskih prava, uključujući i prava pripadnika manjina. Te su vrijednosti zajedničke državama članicama u društvu u kojem prevladavaju pluralizam, nediskriminacija, tolerancija, pravda, solidarnost i jednakost žena i muškaraca.” (Ugovor o Europskoj uniji C 202/17).

Povelja Europske unije o temeljnim pravima članak 23 glasi “Ravnopravnost žena i muškaraca mora biti osigurana u svim područjima, uključujući zapošljavanje, rad i plaću., (Povelja Europske unije o temeljnim pravima 2016/C, 202/02).

3.2. Tržište rada

Tržište rada predstavlja ključno područje za procjenu stanja nacionalnog gospodarstva, budući da je osnovni cilj svake ekonomije osigurati blagostanje svojih građana i postići što viši životni standard. Kroz različite karakteristike tržišta rada, može se ocijeniti kompatibilnost s obrazovnim sustavom, koji bi trebao služiti kao alat za poboljšanje rada tržišta i ukupne nacionalne ekonomije (Hrvatska Gospodarska Komora, 2015, url).

Karakteristike tržišta rada su potražnja za radom i ponuda za radom. Potražnja za radom označava potrebe poslodavca za angažiranjem novih radnika kako bi zadovoljio poslovne potrebe. Dinamika potražnje rada je povezana s ekonomskim rastom, industrijskim zahtjevima te promjenama u tehnologiji (Borozan, 2006). Ponuda rada obuhvaća ukupnost radnika koji su spremni pružiti svoje usluge poslodavcima. Ove kategorije ljudi razvrstane su prema svojoj ekonomskoj aktivnosti (Borozan, 2006). Nezaposlenost se izražava postotkom osoba koje nisu zaposlene u odnosu na ukupan broj radno aktivnog stanovništva, koje obuhvaća i zaposlene i nezaposlene pojedince. Stopa nezaposlenosti podložna je promjenama koje ovise o

ekonomskim uvjetima i sezonskim varijacijama. Visoka stopa nezaposlenosti može se ukazivati na slabost gospodarstva, dok niska stopa nezaposlenosti sugerira visoku potražnju za radnom snagom (Borozan, 2006). Položaj žena na tržištu rada i dalje je nepovoljniji u usporedbi s muškarcima, kako u visoko razvijenim, tako i u manje razvijenim zemljama. Kada analiziramo situaciju u Europskoj uniji, možemo primijetiti da su žene često u podređenom položaju na tržištu rada (Kerovec, 2003). Nejednakost na tržištu rada u korist muškaraca ostaje izražena u Hrvatskoj i drugim članicama Europske Unije. Iako su u nekim zemljama zabilježene pozitivne promjene u položaju žena na tržištu rada, prava žena i rodna ravnopravnost još uvijek nisu dovoljno zastupljeni, često u korist muškaraca. Prema istraživanju Europske komisije iz 2021., 67,7% žena bilo je zaposleno, dok je postotak zaposlenih muškaraca bio viši - 78,5%. Iako se razlika postupno smanjuje tijekom godine, ostaje primjetna, stvarajući nepovoljan položaj za žene. Potrebno je također uzeti u obzir neplaćeni rad, privatne obveze i druge skrbničke zadatke, koji i dalje uglavnom opterećuju žene. Unatoč sve većem angažmanu muškaraca u kućnim poslovima, njihov doprinos ostaje relativno nizak. Kada se sve zbroji, žene i dalje obavljaju znatno više kućanskih poslova u usporedbi s muškarcima (Zaposlena.hr, 2023, url).

3.3. Zapošljavanje

Diskriminacija može nastati čak i tijekom procesa zapošljavanja kada se ističe preferiranje jednog spola za određeno radno mjesto. Poslodavci često postavljaju osobna pitanja poput datuma rođenja, zdravstvenog stanja, podrijetla, bračnog statusa, trudnoće, spola, seksualne orijentacije, itd. Međutim, često takva pitanja nisu suštinska za obavljanje poslova i time predstavljaju oblik diskriminacije koji je zakonom zabranjen (Ljubičić i sur., 2012). Unatoč važećim zakonima, ovakav oblik diskriminacije i dalje pokazuje određenu prisutnost. Nikodem i Galić (2009) proveli su analizu podataka istraživanja provedenog 2007. godine s namjerom uspostavljanja kodeksa o zapošljavanju žena u Hrvatskoj. Istraživanje je preporučeno od strane Ureda za ravnopravnost spolova i Zavoda za zapošljavanje. Ispitanice su bile nezaposlene žene, većinom mlađe i srednje dobi, te s lošijim socioekonomskim statusom. Prema autorima, navedeno istraživanje je utvrdilo prisutnost vanjskih kriterija u procesu zapošljavanja, interes poslodavaca za bračni status i broj djece, namjere u vezi s radom te u nekim slučajevima seksualna očekivanja ili neprimjerene komentare poslodavaca tijekom razgovora za posao.

Nikodem i Galić (2009) su istraživali percepciju nezaposlenih žena, a rezultati su sljedeći: kada je riječ o mogućnosti zapošljavanja s obzirom na spol, 73% žena vjeruje da su sposobne obavljati sve poslove jednako kao i muškarci. Dodatno, 82,6% njih smatra da je muškarcima lakše pronaći posao u Hrvatskoj. Što se tiče jednakih mogućnosti zapošljavanja u svim profesijama i napredovanju, čak 93,9% žena dijeli mišljenje da bi trebale imati jednake šanse. Na temelju tih rezultata, zaključak autora je da žene smatraju da su nedovoljno cijenjene na tržištu rada i da im je teže pronaći posao. Slično, prema Walby (2005), žene su podložne određenim ograničenjima pri odabiru zanimanja, a ona ističe kako se proces zapošljavanja za žene ne odvija pod istim uvjetima kao i kod muškaraca. Osim toga, autorica naglašava da dob može utjecati na odluku poslodavca o zapošljavanju, pri čemu mlađe žene često imaju prednost, zauzimaju viša radna mjesta i stručne pozicije te imaju veću vjerojatnost rada puno radno vrijeme.

Prema Pisker, Radman-Funarić, Krševljak et. al. (2019, url) naslijeđe tradicionalnih rodni uloga u podjeli rada često se smatra dominantnim i u suvremenom društvu, no čini se da je dobro skriveno ispod površine. Elementi preneseni iz prošlosti u obiteljskom radu, suprotno izražavanju žena i muškaraca, čini se da i dalje održavaju podjelu rada prema spolu. Odgovornosti za brigu o djeci, kućanskim poslovima i drugim životnim obavezama izvan posla još uvijek su nerazmjerno veće kod žena nego kod muškaraca. Bolje plaćena zanimanja obično su manje fleksibilna i zahtijevaju veći angažman. Međutim, trendovi podrške i razvoja ukazuju na to da se tradicionalne upravljačke pozicije mijenjaju, što omogućuje ženama privilegiju da ne moraju birati između obitelji i posla, već mogu uživati u najboljem iz oba svijeta i voditi uspješan i uravnotežen život.

3.4. Rodne razlike u plaćama

Jergovski (2010) razliku u plaći objašnjava kroz dva suprotstavljena stajališta. S jedne strane, tvrdi se da takav rezultat može proizići iz općih razlika među spolovima, dok s druge strane se ističe činjenica da žene često obavljaju poslove koji su slabije plaćeni. Ipak, neosporno je da žene često teže ostvaruju visoke pozicije u hijerarhiji, a kad to uspiju postići, često su podložne nižim plaćama. Dakle, neovisno na porast broja žena s visokim stupnjem obrazovanja, izazov osim što je u pronalasku zaposlenja, također je i u nalasku plaćenih poslova. Često se ističe jaz u plaćama kao jedan od učestalih oblika nejednakosti, čak i kada su kvalifikacije i radna mjesta jednaki. No, ova razlika često proizlazi iz faktora poput tradicionalnog rasporeda

uloga i rodne segregacije. Adamović (2011) također tvrdi, sugerirajući da kada zanimanja postanu sve više feminizirana, vrijednost tih poslova opada zbog neprikladnog vrednovanja kompetencija žena. Kao rezultat toga, profesije koje su tradicionalno povezane sa ženama obično su manje plaćene u usporedbi s onima koje su tradicionalno povezane s muškarcima.

Iako su razlike u plaćama među zemljama drukčije, u Europskoj Uniji žene u svim državama članicama imaju niže prihode od muškaraca. Prosječna razlika iznosi 12,7%, dok je Hrvatska ispod prosjeka s 11,1% (Eurostat, 2021, url).

Prema Pisker et. al. (2020, url) o postojanju staklenog stropa prvi put se pojavljuje u literaturi 1978. godine kod autorice Marilyn Loden. Cilj te teze bio je razumjeti kulturne i socijalizacijske prepreke koje utječu na zaustavljanje napredovanja ženskih karijera u srednje upravljačke pozicije u različitim institucijama, organizacijama i korporacijama. U socio-ekonomskom smislu, problem staklenog stropa povezan je s pojmom rodnog jaza, koji označava razlike u plaćama između muških i ženskih zaposlenika koji obavljaju isti posao. U novijim istraživanjima, unutar koncepta staklenog stropa također se spominje nemogućnost napredovanja povezana s manjinskim i migrantskim skupinama. Pisker (2020, url) ističe kako je M. Bertrand u svom istraživanju iz 2018. godine, naveo tri ključna razloga postojanja staklenog stropa. Dokazuje da žene, unatoč višoj razini obrazovanja u ukupnom broju visokoobrazovane radne snage u odnosu na muškarce, često biraju područja s nižim početnim plaćama (poput obrazovanja, zdravstvene njege, društveno-humanističkog područja itd.). Konačno, važna determinanta, kako ističe Bertrand, jest i činjenica da teret brige o kućanstvu, uključujući skrb o djeci i starijim članovima obitelji, i dalje uglavnom leži u ženskom domenu neplaćenog rada. S obzirom na to da više menadžerske pozicije same po sebi zahtijevaju puno vremena te imaju ograničenu fleksibilnost, dolazimo do negativne korelacije s izazovima s kojima se suočavaju žene na višim menadžerskim pozicijama. Pisker, Radman-Funarić i Krševljak tvrde da analiza službenih podataka Eurostata ukazuje na veći udio visokoobrazovanih žena u EU-28 u usporedbi s muškarcima, no njihove plaće su značajno niže u odnosu na muške kolege s istom razinom obrazovanja. Ova razlika posebno je izražena na rukovodećim pozicijama, a čini se većom u razvijenim zemljama, posebno u post-socijalističkim društvima.

Bruto rodni jaz u plaćama u EU-28 dvostruko je veći u odnosu na Hrvatsku. Potencijalni uzrok može biti utjecaj nižih plaća u post-socijalističkim zemljama u usporedbi s visokostandardnim zemljama EU kroz različite sektore. Analize podataka o obrazovanju, zapošljavanju i rodnom jazu u plaćama u EU-28 pokazuju da povećanje broja zaposlenih žena

bez djece povećava razliku u rodnom jazu u plaćama u korist muškaraca. Viša razina zaposlenih žena s visokim obrazovanjem bez djece dodatno povećava postojeći rodni jaz u plaćama. No, povećanje zaposlenih žena s visokim obrazovanjem koje imaju jedno dijete ili troje ili više djece smanjuje rodni jaz u plaćama između muškaraca i žena. (Pisker, Radman-Funarić, Kršveljak, 2019, url).

3.5. Nezaposlenost

Bejaković (2003) tvrdi da je nezaposlenost situacija u kojoj dio radno sposobnih članova društva ne može pronaći posao koji odgovara njihovim sposobnostima i kvalifikacijama, uz primjerenu plaću. Nezaposleni obuhvaća sve one koji su samo djelomično zaposleni, ali njihov rad nije u potpunosti iskorišten, ne rade puno radno vrijeme i nemaju dovoljno prihoda za normalan život.

Prema Vučemilović et. al. (2011) broj nezaposlenih žena općenito premašuje broj nezaposlenih muškaraca, što rezultira stvaranjem rezervne radne snage s ograničenijim mogućnostima izbora i slabijim pregovaračkim pozicijama na tržištu rada. Udio žena na tržištu rada stalno raste, prvenstveno iz ekonomskih motiva, ali i zbog želje za osobnim ostvarenjem te nedovoljnog cijenjenja uloge domaćice. Unatoč tomu, tradicionalna raspodjela kućanskih poslova, odgoja djece i dalje većinom ostaje primarno područje žena.

Fluktuacije u broju nezaposlenih najčešće su povezane s općim ekonomskim uvjetima i konjunkturnim ciklusima specifičnih industrija, poput građevinarstva koje tradicionalno zapošljava većinom muškarce. Značajan udio žena među nezaposlenima svjedoči o izazovima jednakosti spolova na tržištu rada. Razlozi takve nejednakosti su raznovrsni, uključujući izbjegavanje poslodavaca da zapošljavaju žene zbog mogućih izazova u usklađivanju privatnog i poslovnog života. To pogoršavaju visoki troškovi čuvanja djece i nedostatak odgovarajućih jaslica i vrtića. Tek rijetki poslodavci omogućuju zaposlenicima da unutar poslovnih prostora imaju vrtiće za svoju djecu. Iako su programi samozapošljavanja doprinijeli povećanju udjela žena među samozaposlenima, njihov udio u poduzetništvu i dalje ostaje ispod 30% (Vučemilović, 2011).

4. STRUKTURA HRVATSKE ZAPOSLENOSTI ŽENA U KOMPARATIVNOJ PERSPEKTIVI

Uvođenje komparativne perspektive u proučavanje ženske radne snage omogućava dublje razumijevanje dinamike zaposlenosti, ravnopravnosti spolova i različitosti u radnim uvjetima između različitih zemalja. U ovom kontekstu, usporedit će se ženska radna snaga u odnosu na mušku radnu snagu Hrvatskoj, Njemačkoj, Italiji i Mađarskoj istražujući ključne aspekte kao što su ukupna zaposlenost, nezaposlenost, plaće, obrazovanje u razdoblju od 2012.-2022. godine.

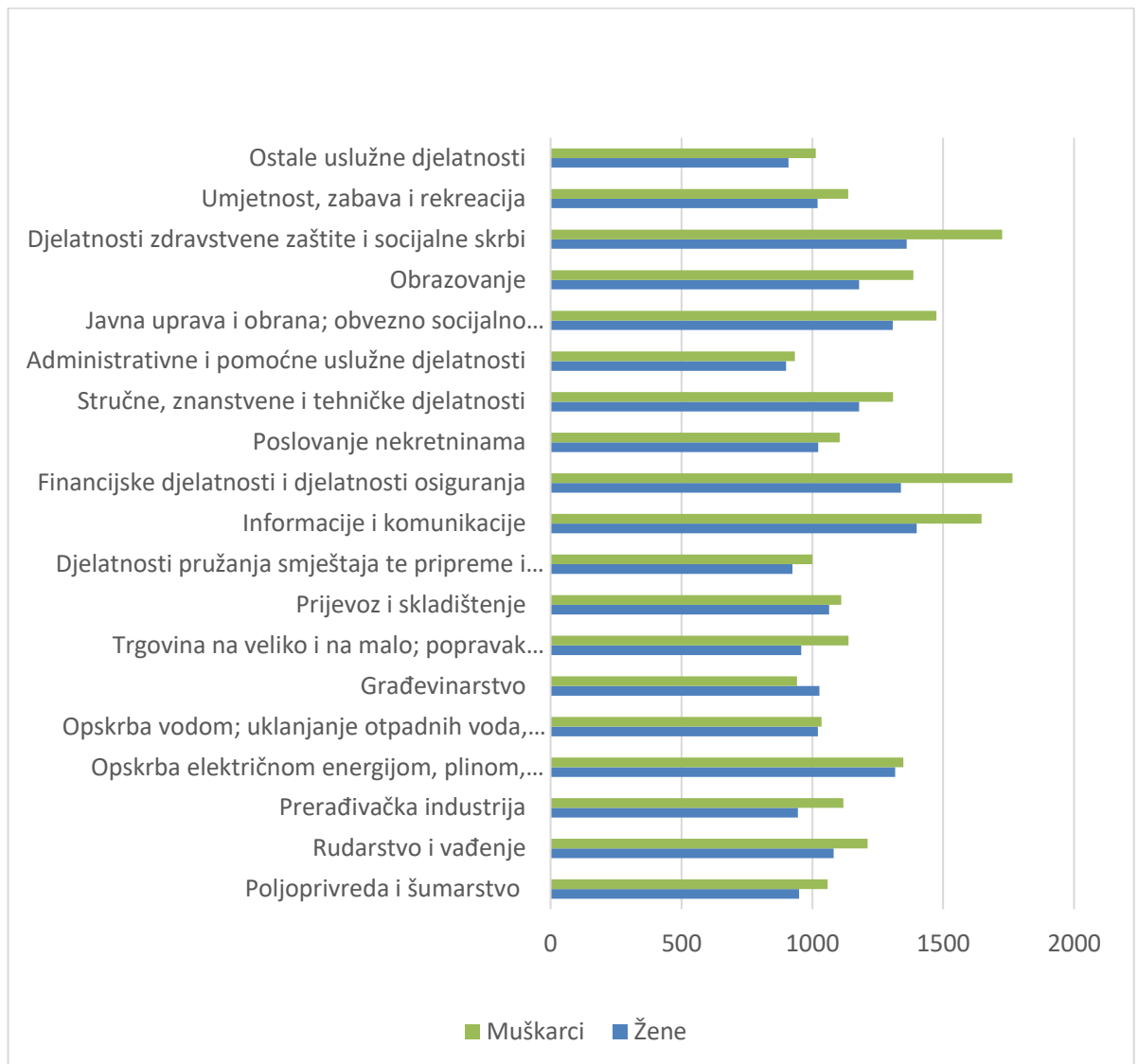
4.1. Razlike u plaćama muškaraca i žena po djelatnostima – Hrvatska

Prema podacima Državnog zavoda za statistiku (2023) prosječna mjesečna neto plaća za treće tromjesečje 2023. godine je iznosila 1.113 eura za žene dok je za muškarce iznosila 1.188 eura. U usporedbi s istim razdobljem prethodne godine, prosječne neto plaće žena porasle su za 14,5%, dok su za muškarce porasle za 13,5%. Najznačajniji rast prosječnih neto plaća zabilježen je u Djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi, gdje su plaće porasle za 18,7% za žene i 17,7% za muškarce. Za treće tromjesečje 2023. godine, žene su zabilježile najvišu neto plaću u djelatnosti Informacije i komunikacije, iznosivši 1.399 eura, dok je najniža plaća zabilježena u Administrativnim i pomoćnim uslužnim djelatnostima, iznosivši 900 eura. Prosječna neto plaća za muškarce bila je najviša u Financijskim djelatnostima i djelatnostima osiguranja, iznosivši 1.765 eura, dok je najniža plaća zabilježena u Administrativnim i pomoćnim uslužnim djelatnostima, iznosivši 933 eura. Prosječna mjesečna bruto plaća za treće tromjesečje 2023. je iznosila 1.539 eura za žene dok je za muškarce iznosila 1.646 eura. U usporedbi s istim razdobljem prethodne godine, zabilježen je rast prosječnih bruto plaća za žene od 16,8%, dok su za muškarce porasle za 15,4 %. Najznačajniji porast prosječnih bruto plaća evidentiran je u Djelatnostima zdravstvene zaštite i socijalne skrbi, gdje su plaće porasle za 21,9% za žene i 20,4% za muškarce. Za treće tromjesečje 2023. godine, žene su zabilježile najvišu prosječnu bruto plaću u djelatnosti Informacija i komunikacija, iznosivši 2.030 eura, dok je najniža plaća zabilježena u Administrativnim i pomoćnim uslužnim djelatnostima, iznosivši 1.224 eura. Prosječna bruto plaća za muškarce bila je najviša u Financijskim

djelatnostima i djelatnostima osiguranja, iznosivši 2.567 eura, dok je najniža plaća zabilježena u Administrativnim i pomoćnim uslužnim djelatnostima, iznosivši 1.278 eura (Državni zavod za statistiku 2023, url).

U nastavku slijedi usporedba prosječnih neto plaća žena i muškaraca prema trećem tromjesečju 2023. godine.

Grafikon 1. Prosječne mjesečne neto plaće u trećem tromjesečju 2023. godine

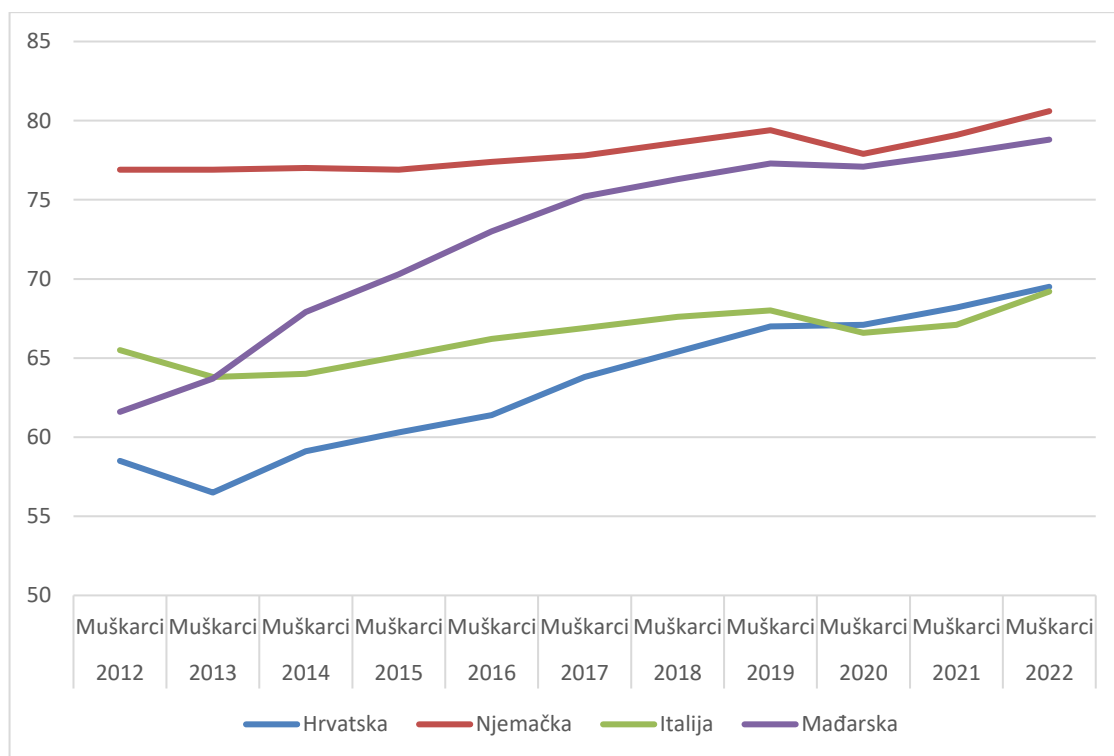


Izvor: Autor prema podacima Državnog zavoda za statistiku (2023)

4.2. Zaposlenost i aktivnost prema spolu za razdoblje od 2012. – 2022.

U nastavku slijede grafikoni koji prikazuju razlike u sudjelovanju žena i muškaraca na radnom tržištu u Hrvatskoj, Njemačkoj, Italiji i Mađarskoj tijekom razdoblja od 2012. do 2022. godine. Postotak označava udio radne snage u ukupnoj populaciji određenog spola i godine.

Grafikon 2. Komparativna analiza zaposlenosti muškaraca za razdoblje od 2012.-2022.

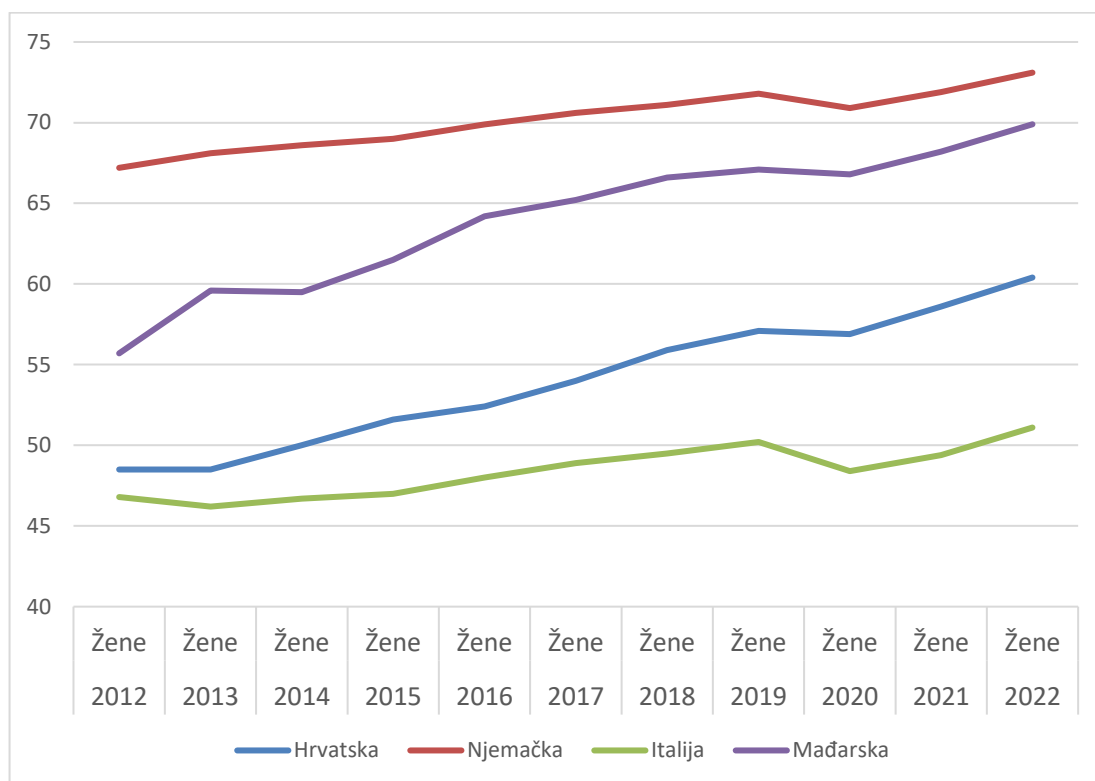


Izvor: Autor prema podacima Eurostata (2023)

Analizom podataka o zaposlenosti muškaraca u razdoblju od 2012. do 2022. godine u četiri zemlje - Hrvatskoj, Njemačkoj, Italiji i Mađarskoj, može se primijetiti opći pozitivan trend rasta zaposlenosti muškaraca. Sve zemlje bilježe kontinuirani porast, što ukazuje na povoljne uvjete na tržištima rada tijekom analiziranog razdoblja. Postoje značajne razlike u razini zaposlenosti muškaraca između zemalja. Njemačka se ističe kao zemlja s relativno visokom zaposlenošću muškaraca u usporedbi s ostalim analiziranim zemljama. Ove razlike mogu biti rezultat specifičnih karakteristika ekonomije, politika zapošljavanja ili drugih čimbenika unutar svake zemlje. Različite stope zaposlenosti svake godine mogu biti rezultat promjena u ekonomskim uvjetima, političkim mjerama zapošljavanja ili drugim čimbenicima koji utječu na tržište rada. Podaci za 2020. godinu pokazuju pad zaposlenosti muškaraca u svim zemljama, što se može povezati s globalnim događajima poput pandemije COVID-19. Ovi događaji imaju

značajan utjecaj na tržište rada, izazivajući privremene promjene koje se odražavaju u prikupljenim podacima.

Grafikon 3. Komparativna analiza zaposlenosti žena za razdoblje od 2012.-2022.



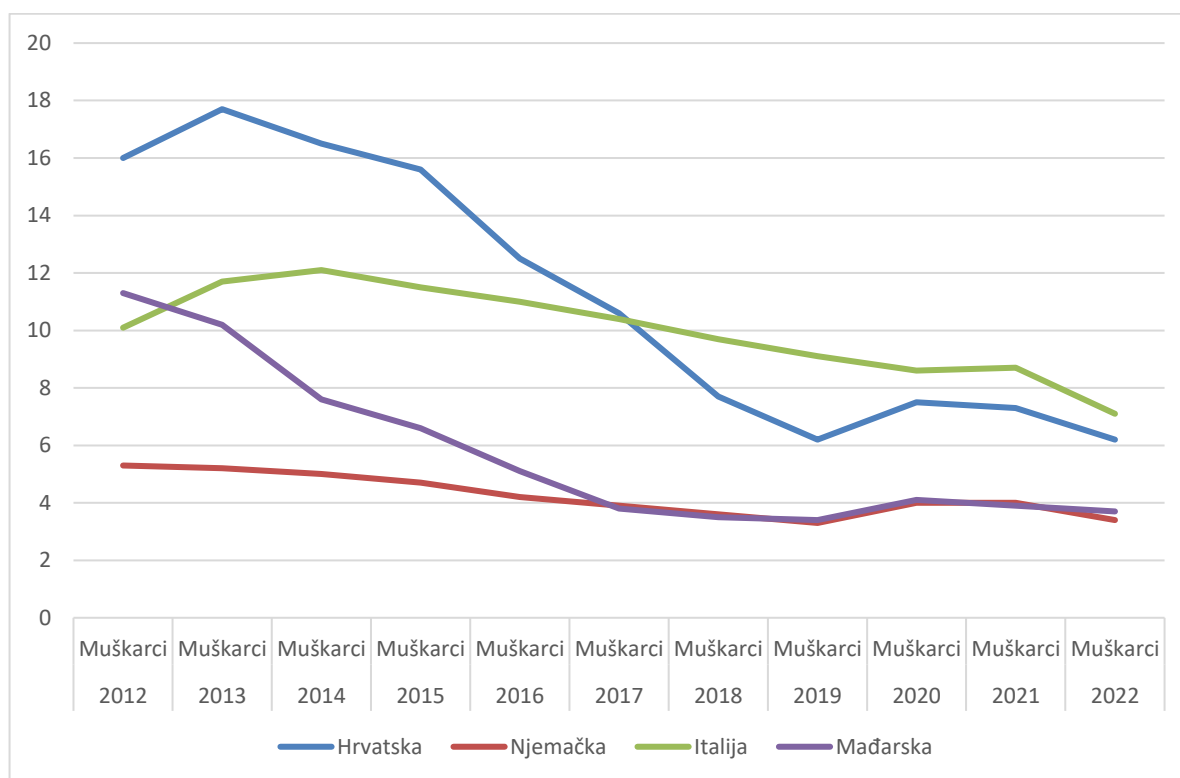
Izvor: Autor prema podacima Eurostata (2023)

Zaposlenost žena u razdoblju od 2012. do 2022. godine prikazuje dinamičan i pozitivan trend na tržištu rada, s nizom značajnih promjena koje su zaslužne za oblikovanje ženskog radnog iskustva u Hrvatskoj, Njemačkoj, Italiji i Mađarskoj. Uočava se konzistentan rast zaposlenosti žena tijekom analiziranog razdoblja u svim zemljama. Od 48,5% u 2012. godini, stopa zaposlenosti žena u Hrvatskoj porasla je na impresivnih 60,4% u 2022. godini. Ovaj dugoročni trend sugerira pozitivan utjecaj na radne mogućnosti žena, što može rezultirati jačanjem ekonomske uloge žena u društvu. Unatoč općem porastu, razlike između zemalja su primjetne. Njemačka se izdvaja s visokim postotkom zaposlenosti žena, dok Italija pokazuje niže stope u usporedbi s drugim zemljama. Opaža se relativna stabilnost u zaposlenosti žena. Ovaj faktor sugerira postojanje čimbenika koji podržavaju kontinuitet zapošljavanja žena unatoč eventualnim ekonomskim izazovima ili sezonskim promjenama. Kao i kod muškaraca, žene su također osjetile blaži pad zaposlenosti u 2020. godini čemu je uzrok pandemija COVID-19.

4.3. Nezaposlenost prema spolu za razdoblje od 2012. – 2022.

U nastavku slijede grafikoni koji prikazuju razlike nezaposlenosti žena i muškaraca na radnom tržištu u Hrvatskoj, Njemačkoj, Italiji i Mađarskoj tijekom razdoblja od 2012. do 2022. godine. Postotak označava udio radne snage u ukupnoj populaciji određenog spola i godine.

Grafikon 4. Komparativna analiza nezaposlenosti muškaraca za razdoblje od 2012.-2022.

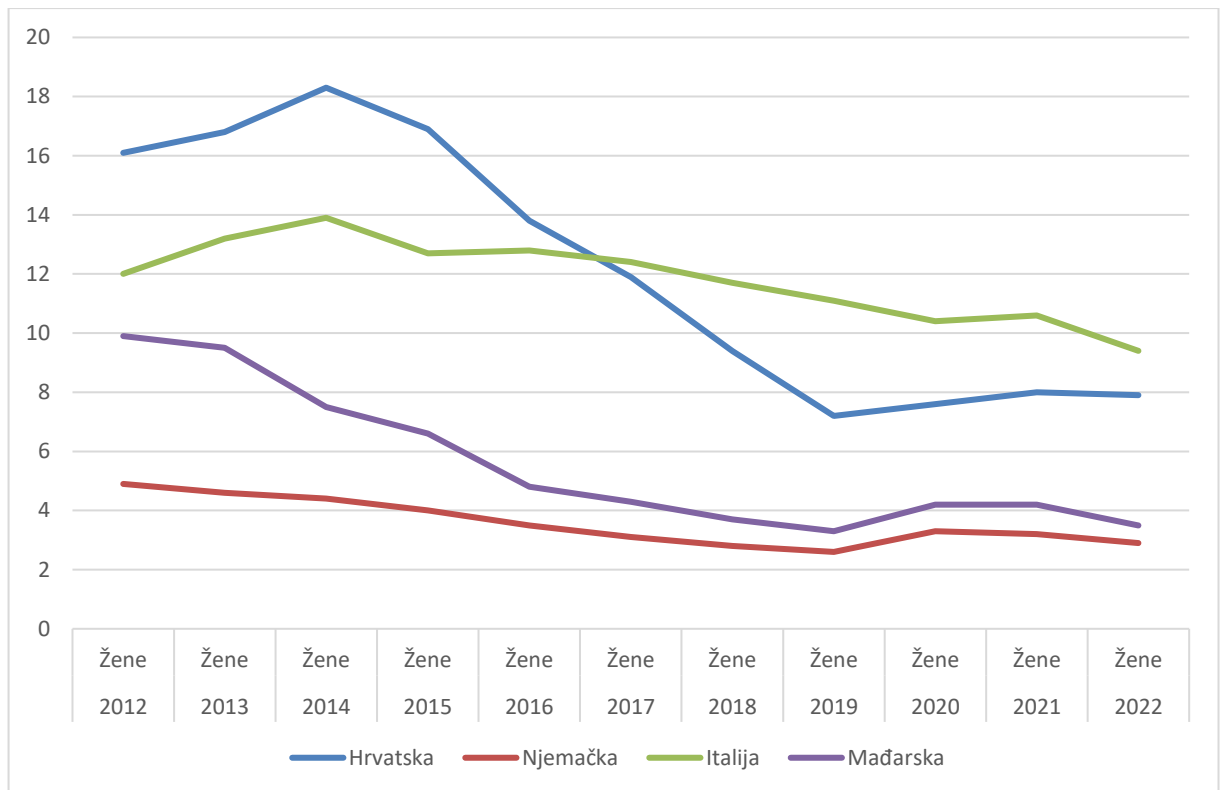


Izvor: Autor prema podacima Eurostata (2023)

Stopa nezaposlenosti muškaraca u Hrvatskoj bilježi općeniti pad tijekom razdoblja, s izuzetkom 2020. godine, kada je zabilježen porast (7,5%). U 2021. i 2022. godini, stopa se ponovno smanjila, što sugerira na postupni oporavak tržišta rada. Njemačka ima znatno niže stope nezaposlenosti muškaraca u usporedbi s Hrvatskom tijekom cijelog razdoblja. Stopa je relativno stabilna, s blagim smanjenjem tijekom godina, što ukazuje na stabilnost njemačkog tržišta rada. Italija bilježi promjenjivu stopu nezaposlenosti muškaraca. Postoji značajan porast u 2014. godini, ali se stopa smanjuje u narednim godinama. U 2020. godini dolazi do blagog povećanja, ali se također ubrzo stabilizira. Mađarska ima slične stope nezaposlenosti muškaraca kao i Hrvatska, ali su u pravilu nešto niže tijekom analiziranog razdoblja. Stopa se polako

smanjuje, što ukazuje na pozitivan trend na mađarskom tržištu rada. Općenito, svi promatrani podaci pokazuju tendenciju smanjenja stope nezaposlenosti muškaraca tijekom analiziranog razdoblja. Pandemija COVID-19 2020. godine utjecala je na sve zemlje, uzrokujući privremeni porast nezaposlenosti, ali se tržište rada brzo prilagodilo.

Grafikon 5. Komparativna analiza nezaposlenosti žena za razdoblje od 2012.-2022.



Izvor: Autor prema podacima Eurostata (2023)

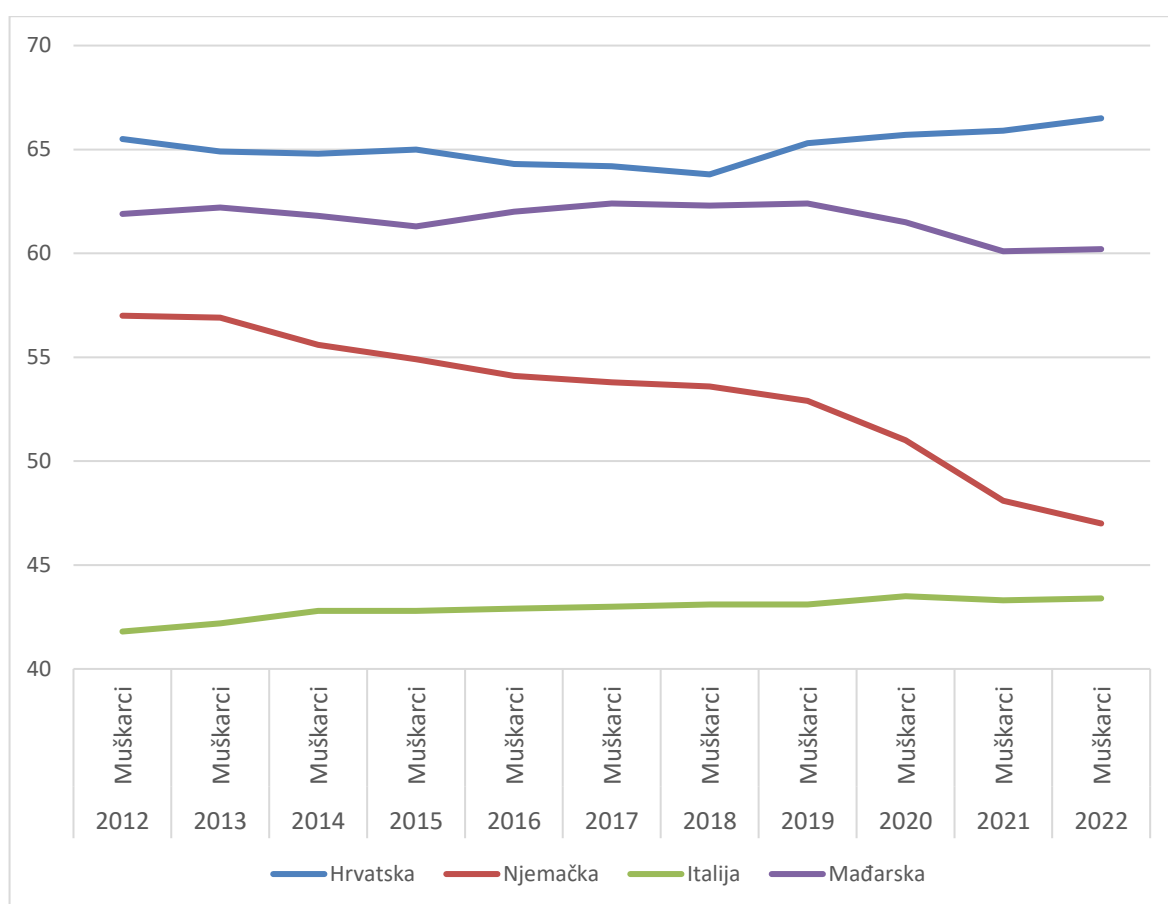
Stopa nezaposlenosti žena u Hrvatskoj pokazuje općeniti pad tijekom analiziranog razdoblja. Iako je bila relativno visoka 2012. godine (16,1%), postoji kontinuirani trend smanjenja, s nekoliko manjih fluktuacija. Njemačka ima nisku stopu nezaposlenosti žena tijekom cijelog razdoblja analize. Stopa je stabilna i niska, što ukazuje na relativnu stabilnost njemačkog tržišta rada za žene. Italija pokazuje promjenjive stope nezaposlenosti žena, s naglaskom na porastu u 2014. godini. Stopa je uglavnom opadala nakon 2014., ali se održava na nešto višoj razini u usporedbi s drugim zemljama. Mađarska ima niže stope nezaposlenosti žena u usporedbi s Hrvatskom i Italijom. Stopa je u opadanju tijekom analiziranog razdoblja, ukazujući na relativnu stabilnost tržišta rada za žene. Općenito, sve zemlje bilježe smanjenje stopa nezaposlenosti žena tijekom razdoblja, s nekim fluktuacijama. Njemačka se ističe kao zemlja s niskom stopom nezaposlenosti žena, što može ukazivati na dobru ekonomsku situaciju

i prilike na tržištu rada. Italija ima više fluktuacije i relativno višu stopu nezaposlenosti žena u usporedbi s drugim zemljama.

4.4. Stanovništvo prema stupnju obrazovanja u razdoblju od 2012. – 2022.

U nastavku slijede grafikoni koji prikazuju razlike obrazovanja žena i muškaraca na radnom tržištu u Hrvatskoj, Njemačkoj, Italiji i Mađarskoj tijekom razdoblja od 2012. do 2022. godine. Postotak označava udio radne snage u ukupnoj populaciji određenog spola i godine.

Grafikon 6. Komparativna analiza obrazovanja muškaraca za razdoblje od 2012.-2022.

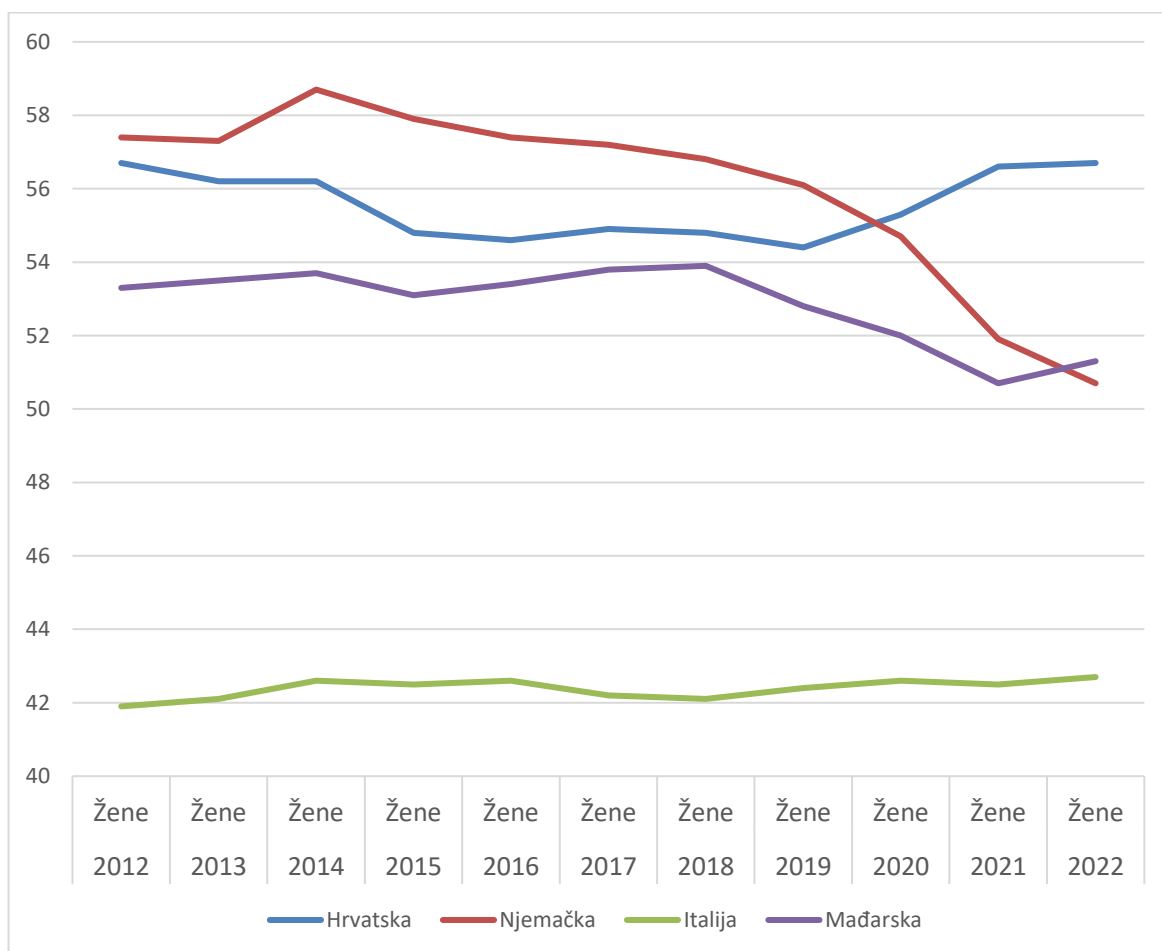


Izvor: Autor prema podacima Eurostata (2023)

U Hrvatskoj, postoji vidljiv trend povećanja postotka muškaraca s visokim obrazovanjem od 2012. do 2022. godine (65,5% do 66,5%). Pozitivna promjena može ukazivati na naglasak na obrazovanju i prilagodbu tržištu rada koje zahtijeva visoko obrazovane radnike. U Njemačkoj postotak muškaraca s visokim obrazovanjem pada tijekom analiziranog razdoblja (57% do 47%). Iako je pad primjetan, Njemačka ostaje visoko obrazovana zemlja. U Italiji,

postotak muškaraca s visokim obrazovanjem također opada (41,8% do 43,4%). Ovaj trend može odražavati izazove u sustavu obrazovanja ili promjene u ekonomskom okruženju koje utječu na obrazovne odabire. U Mađarskoj, postotak muškaraca s visokim obrazovanjem ostaje relativno stabilan tijekom analiziranog razdoblja (61,9% do 60,2%). Ova relativna stabilnost može sugerirati dosljedne obrazovne politike ili tržište rada koje kontinuirano cijeni visoko obrazovane radnike.

Grafikon 7. Komparativna analiza obrazovanja žena za razdoblje od 2012.-2022.



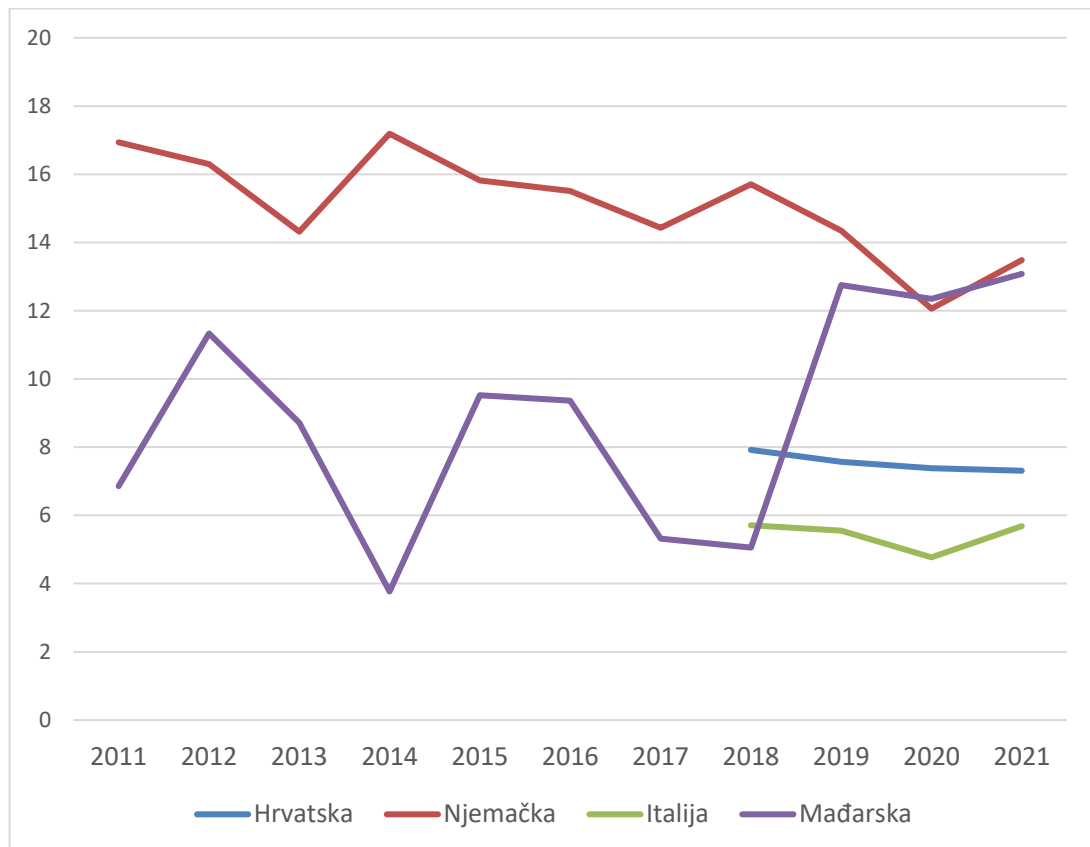
Izvor: Autor prema podacima Eurostata (2023)

U Hrvatskoj, postotak žena s visokim obrazovanjem ostao je relativno stabilan tijekom proteklog desetljeća, s minimalnim promjenama od 56,7% u 2012. do 56,7% u 2022. godini. Njemačka bilježi značajan pad postotka žena s visokim obrazovanjem tijekom analiziranog razdoblja, s 57,4% u 2012. na 50,7% u 2022. godini. Ovaj pad može ukazivati na promjene u strukturi obrazovnog sustava ili na izazove koji utječu na obrazovne odluke žena. Italija pokazuje blagi rast postotka žena s visokim obrazovanjem od 41,9% u 2012. do 42,7% u 2022. godini. Mađarska zadržava relativnu stabilnost u postotku žena s visokim obrazovanjem, s minimalnim fluktuacijama od 53,3% u 2012. do 51,3% u 2022. godini. Ova stabilnost sugerira

dosljednost u obrazovnim praksama i očuvanje jednakih prilika za žene u obrazovnom sustavu. Dok Hrvatska i Italija bilježe rast postotka žena s visokim obrazovanjem, Njemačka pokazuje pad, a Mađarska zadržava relativnu stabilnost.

4.5. Rodni jaz u plaćama

Grafikon 8. Komparativna analiza rodnog jaza u plaćama u razdoblju 2011.-2021.

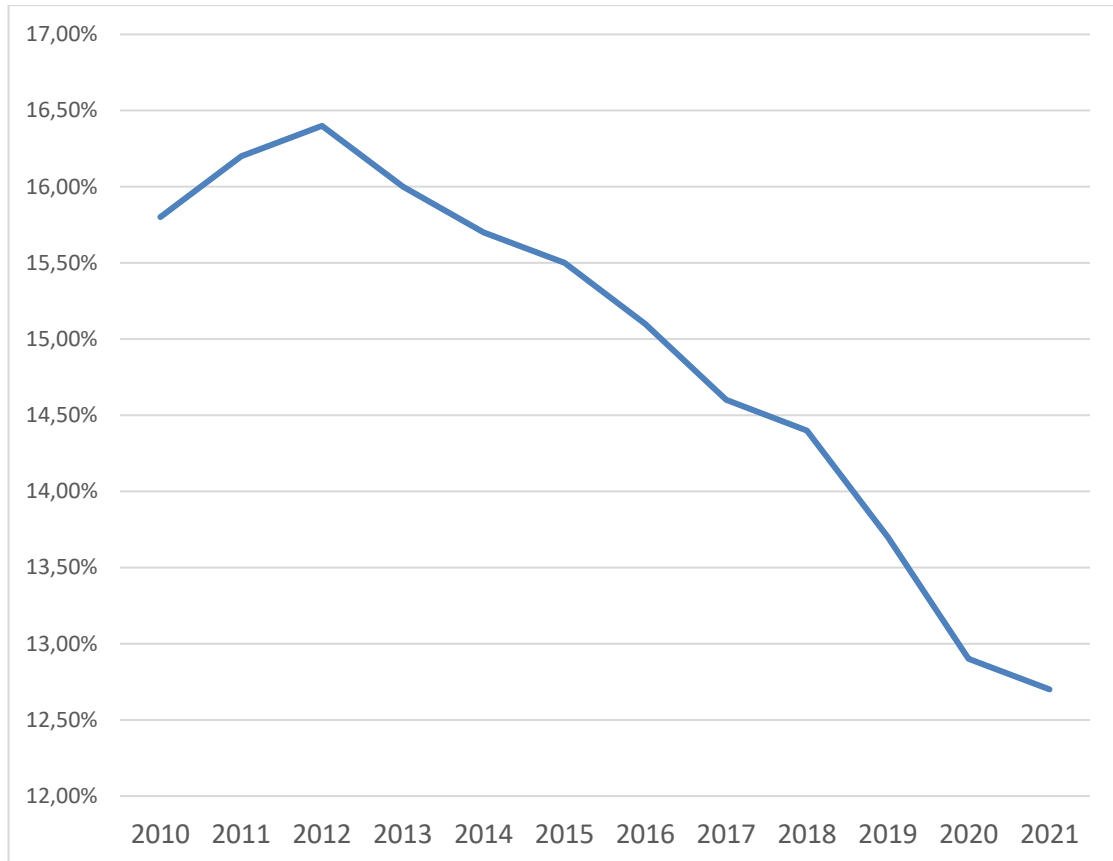


Izvor: Autor prema podacima OECD (2023)

Hrvatska bilježi podatke od 2018. godine kada je rodni jaz iznosio stabilnih 7,92% nakon čega se stopa smanjuje i ostaje iznad globalnog prosjeka. Njemačka kao stabilna zemlja pokazuje značajnu razliku u plaćama iako se može primijetiti opći trend smanjenja na 12,35% osobito u 2020. Nejednakost je izraženija u ranijim godinama promatranog razdoblja, ali i dalje ostaje iznad razine koju bi se očekivalo u modernim društvima. Italija pokazuje podatke također kao i Hrvatska od 2018. s blagim fluktuacijama. U 2021. bilježi rodni jaz od 5,68% što je veoma mali postotak u odnosu na ostale države. Mađarska kao i Njemačka kroz svih 10. godina se suočava s fluktuacijama u razlikama u plaći. Iako je primjerice 2014. pokazala smanjenje na

3,77% i dalje postoje neravnopravnosti koje se postupno prikazuju i rastu na 13,08% u 2021. godini.

Grafikon 9. Rodni jaz u plaćama prosječnih bruto satnica u Europskoj uniji od 2010. do 2021.



Izvor: Autor prema podacima Statista (2023)

Tijekom 2010., rodni jaz se postupno smanjivao. Do 2012. godine, rodni jaz dosegnuo je vrhunac od 16,40%, što je bio najveći postotak razlike u tom desetljeću. Od 2013. godine, primjećuje se blagi pad rodnog jaza, a do 2019. godine, razlika se smanjila na 13,70%. Ovo razdoblje označava konzistentan trend smanjenja rodnog jaza. Najznačajniji pad zabilježen je između 2019. i 2020. godine, kada je rodni jaz smanjen s 13,70% na 12,90%. To ukazuje na ubrzanu promjenu koja je vjerojatno utjecala na dinamiku rada i svijest o ravnopravnosti na tržištu rada. Do 2021. godine, rodni jaz dalje se smanjio na 12,70%, što ukazuje na nastavak pozitivnog trenda prema manjoj razlici u plaćama između muškaraca i žena.

5. ZAKLJUČAK

U prošlosti žena je bila podređena muškarcu u svakom obliku života no vlastitim trudom i borbama uspjela se izboriti za ravnopravan položaj barem u službenom smislu. Bez obzira na to što pravni sustavi poput Europske unije i Republike Hrvatske garantiraju jednaka prava, prilike i obaveze za pripadnike oba spola na tržištu rada, žene su i dalje u nepovoljnijem položaju od muškaraca. Prema odredbama Zakona Republike Hrvatske i Europske unije, žene trebaju biti potpuno ravnomjerne s muškarcima u pogledu zapošljavanja, plaća, napredovanja na radnom mjestu i općenito svih prava koja se odnose na sudjelovanje na tržištu rada. Međutim, istraživački dio ovog rada potvrđuje da spolovi nisu izjednačeni te da su žene i dalje diskriminirane na tržištu rada. Imaju nižu stopu zaposlenosti u odnosu na muškarce, višu stopu nezaposlenosti te je prosječna plaća žena manja od prosječne plaće muškaraca. Također postoji rodna razlika u plaćama.

U radu je provedena komparativna analiza ženske radne snage usporedbi s muškom radnom snagom u Hrvatskoj, Njemačkoj, Italiji i Mađarskoj. Prosječne neto plaće muškaraca i žena u Hrvatskoj se razlikuju ali ne u tolikoj mjeri, konkretno prosječna plaća za treće tromjesečje u 2023. godini iznosila je 1.113 eura za žene dok je za muškarce iznosila 1.188 eura. U analizi se može vidjeti kako jedino u djelatnostima zdravstvene zaštite i socijalne skrbi, financijskim djelatnostima i djelatnostima osiguranja te informacijama i komunikacijama muškarci vidno odstupaju od žena. Zaposlenost muškaraca kao i žena u razdoblju od 10 godina raste dok nezaposlenost u promatranim državama za oba spola vidljivo pada što može biti znak povećanja obrazovanja. Obrazovanje za oba spola većinom stagnira ali se u analizi može vidjeti da muškarci u Hrvatskoj imaju najveći postotak obrazovanja što je očito uzrok i većih plaća u nekim djelatnostima. U nekim društvima, ženama može biti otežan ili ograničen pristup obrazovanju zbog kulturnih, socijalnih ili ekonomskih barijera što može rezultirati manjim postotkom žena koje imaju priliku završiti određene razine obrazovanja. Također postoje određene tendencije prema izboru studijskih područja koje često slijede određene rodne uloge. Na primjer, žene se češće opredjeljuju za humanističke i društvene znanosti, dok se muškarci više usmjeravaju prema tehničkim i inženjerskim disciplinama. Rodni jaz u plaćama Hrvatske u usporedbi s ostale tri zemlje je ispod globalnog prosjeka i nastavlja s daljnjim padom.

Najmanji rodni jaz je u Italiji. U Europskom prosjeku pogled na rodni jaz u plaćama je usporen odnosno u razdoblju od 2011.-2021. pada ali i dalje postoji.

Da bi se promijenili takvi rezultati potrebno je eliminirati stereotipe i povećati svijest o važnosti doprinosa žena u cilju jednakosti na tržištu rada. Da bi se ostvarila stvarna ravnopravnost, nužno je neprestano educiranje ljudi kao i podizanje svijesti o problemima poput rodne nejednakosti. Provedba zakona i politika koje potiču rodnu nejednakost, potpora ženama u vođenju te osiguravanje jednakih radnih uvjeta za sve od iznimne su važnosti. Borba za rodnu ravnopravnost ključan je sastojak suvremenog društva koje teži pravdi, međusobnom poštovanju i jednakosti. Unatoč postignutim značajnim pomacima na različitim poljima, još uvijek su prisutni izazovi koji zahtijevaju određene napore i pažnju kako bi se postigla potpuna neravnopravnost. Uz pomoć pravne regulative, organizacije i inicijative aktivista, kontinuirano se provodi napor za postizanje ravnopravnosti spolova, s ciljem suzbijanja preostalih rodni stereotipa, radne diskriminacije te nejednakosti u plaćama. Cilj je osigurati da svaka osoba, ne obazirući se na spol, ima mogućnost ostvarivanja svojeg puno potencijala i doprinosa društvu. Kroz proces obrazovanja, podizanja svijesti i zajedničkih napora može se oblikovati društvo gdje ravnopravnost spolova ne smo da će biti poželjna ideja već i ostvariva stvarnost.

6. LITERATURA

1. Adamović, M. (2011) *Žene i društvena moć*, Zagreb: Plejada, Institut za društvena istraživanja u Zagrebu.
2. Burušić-Barčan; Burušić, J. (2021) Stakleni strop – zastarjeli pojam ili realnost?, *ET²eR – ekonomija, turizam, telekomunikacije i računarstvo*, br. 3, 2021, str. 1-7., URL: <https://hrcak.srce.hr/277681> [pristup: 01.02.2024]
3. Bejaković, P. (2003): Nezaposlenost *Financijska teorija i praksa* 27 (4) str. 659-661 (2003) [pristup: 01.03.2024]
4. Eurostat (2021) URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics&action=statexp-seat&lang=hr [pristup : 03.02.2024]
5. Eurostat (2023a) URL: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_emp_a_custom_9735938/default/table?lang=en [pristup : 07.02.2024]
6. Eurostat (2023b) URL: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une_rt_a_custom_9737656/default/table?lang=en [pristup : 07.02.2024]
7. Eurostat (2023c) URL: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat_lfse_03_custom_9738864/default/table?lang=en [pristup: 07.02.2024]
8. Eur-Lex (2024) URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=celex%3A12016M002> [pristup: 16.02.2024]
9. Destatis de (2023) URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/erwerbstaetigenquoten-gebietsstand-geschlecht-altergruppe-mikrozensus.html>[pristup: 05.02.2024]
10. Državni zavod za statistiku RH (2023a) URL: <https://podaci.dzs.hr/2023/hr/58135> [pristup: 04.02.2024]
11. Državni zavod za statistiku (2023b) URL: <https://podaci.dzs.hr/2023/hr/58007> [pristup: 05.02.2024]
12. Galić, B. (2011b) „Rodna (ne)ravnopravnost i diskriminacija na poslu/tržištu rada“, u: Ž. Kamenov, B. Galić (ur.) *Rodna ravnopravnost i diskriminacija u Hrvatskoj*: Istraživanje „Percepcija, iskustva i stavovi o rodnoj diskriminaciji u RH, Zagreb: Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske, str. 49–59.
13. Hrvatska enciklopedija, mrežno izdanje. Leksikografski zavod Miroslav Krleža, 2013 – 2024.. URL: <https://www.enciklopedija.hr/clanak/sufrazetkinje> [pristup: 22.01.2024]
14. Hrvatska gospodarska komora (2015) URL:<https://www.hgk.hr/documents/trziste-rada-nezaposlenost-mladih-obrazovanje-radni-vijek-final-12201557b6ebf8a8c13.pdf> [pristup: 25.01.2024]
15. HistoryOfMasks: Scold'sBridle - HistoryoftheBranks, URL: <http://www.historyofmasks.net/famous-masks/scolds-bridle/>, [pristup: 22.01.2024]
16. Rupić, I. (2016) *Prava žena kroz povijest* URL: http://os-jsizgorica-si.skole.hr/?news_id=1177 [pristup: 03.03.2024]
17. Jergovski, A. (2010) Stakleni strop. Granice u napredovanju žena na radnom mjestu, *Časopis za filozofiju i religijske znanosti Obnovljeni život* 65. str. (3): 403-412 URL: <https://hrcak.srce.hr/59184> [pristup: 01.02.2024.]

18. Kerovec, N. (2003) '(Ne)jednakost žena na tržištu rada', *Revija za socijalnu politiku*, 10(3), str. 263-282., URL: <https://doi.org/10.3935/rsp.v10i3.105> [pristup: 05.03.2024]
19. Ljubičić, V., et. al. (2012) Kako prepoznati spolnu diskriminaciju u praksi i kako se od nje zaštititi: vodič za sindikalne povjerenike/ce i pravnike/ce, Zagreb: Bestias dizajn d.o.o.
20. Mamić, P., (2020) *Srednjovjekovne sprave za mučenje i tehnike smaknuća*, (Završni rad), 2020., Split: Sveučilište u Splitu, Filozofski fakultet URL: <https://zir.nsk.hr/islandora/object/ffst%3A2782/datastream/PDF/view> [pristup: 22.01.2024]
21. Mousset, S., (2023) *Women's Rights and the French Revolution: A Biography of Olympe De Gouges*, Transaction Publishers, New Brunswick, New Jersey, 2007., str. 7 *Nejednakost na tržištu*, URL: <https://zaposlena.hr/aktualno/nejednakost-na-trzistu-rada/> [pristup: 05.03.2024]
22. Pisker, B.; Radman-Funarić, M.; Kreševljak, I. (2019) *The glass ceiling patterns: gapevidence // Međunarodni znanstveni simpozij Gospodarstvo istočne Hrvatske – jučer, danas, sutra / Leko Šimić, Mirna ; Crnković, Boris (ur.). str. 1047-1061* [pristup: 16.02.2024]
23. Povelja Europske unije o temeljnim pravima (2016/C, 202/02) URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=RO> [pristup: 05.03.2024]
24. Statista (2023) URL: <https://www.statista.com/statistics/report-content/statistic/1203158> [pristup: 09.02.2024]
25. Sicel, L., (2022) Kako je biti žena u muškom biznisu?, 29. svibnja 2022., *Žene i novac*, URL: <https://zeneinovac.com/kako-je-biti-zena-u-muskom-biznisu/> [pristup: 25.01.2024]
26. Škrinjar, M., (2016) *O ženama i feminizmu, nekada, danas i onome što nas čeka sutra*, 6. veljače 2016., URL: <https://www.grakni.hr/aktivizam/114-zene-nekad-i-danas> [pristup: 22.01.2024]
27. Tsongas Industrial History Center, *The Role of Women in the Industrial Revolution*, University of Massachusetts Lowell, URL : <https://www.uml.edu/tsongas/barilla-taylor/women-industrial-revolution.aspx> [pristup: 03.03.2024]
28. Ugovor o Europskoj uniji (C 202/17)
29. Ustav Republike Hrvatske (NN 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14)
30. Vađunec, I., (2009) Položaj žene u srednjem vijeku na hrvatskim prostorima, *Pro tempore*, br. 6-7, 2009., str. 48-73, URL: <https://hrcak.srce.hr/file/132437>, [pristup: 22.01.2024]
31. Vipasyn, (2019) *Feminist Discussions: Why is a 'goodwoman' necessarily a silent woman?*, 3. svibnja 2019., URL : <https://vipasyn.io/feminist-discussions-why-is-a-good-woman-necessarily-a-silent-woman%E2%80%9F/>, [pristup: 22.01.2024]
32. Vučemilović, V. (2011) 'DISKRIMINACIJA ŽENA NA TRŽIŠTU RADA S OSVRTOM NA HRVATSKU', *Praktični menadžment*, 2(1), str. 68-71. URL: <https://hrcak.srce.hr/file/107057> [pristup: 05.03.2024.]
33. Volarević, M. (2012) „Novi feminizam i kulturalna promocija žene majke-radnice“, *Obnovljeni život: časopis za filozofiju i religijske znanosti*, sv. 67 (2): 223–236. URL: <https://hrcak.srce.hr/file/118268> [pristup: 25.01.2024]
34. Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 116/2003)
35. Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23)

36. Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/12)
37. Walby, S. (1997/2005) *Rodne preobrazbe*, prev. M. Paić Jurinić, Zagreb: Ženska infoteka
38. Wood, S., (2023.) *The role of women in Society Past vs. Present* URL: <https://medium.com/@saffronwood570/the-role-of-women-in-society-past-vs-present-c7986b9ab236> [pristup: 22.01.2024]

POPIS GRAFIKONA

| | |
|---|----|
| Grafikon 1. Prosječne mjesečne neto plaće u trećem tromjesečju 2023. godine | 13 |
| Grafikon 2. Komparativna analiza zaposlenosti muškaraca za razdoblje od 2012.-2022..... | 14 |
| Grafikon 3. Komparativna analiza zaposlenosti žena za razdoblje od 2012.-2022. | 15 |
| Grafikon 4. Komparativna analiza nezaposlenosti muškaraca za razdoblje od 2012.-2022.... | 16 |
| Grafikon 5. Komparativna analiza nezaposlenosti žena za razdoblje od 2012.-2022..... | 17 |
| Grafikon 6. Komparativna analiza obrazovanja muškaraca za razdoblje od 2012.-2022..... | 18 |
| Grafikon 7. Komparativna analiza obrazovanja žena za razdoblje od 2012.-2022..... | 19 |
| Grafikon 8. Komparativna analiza rodnog jaza u plaćama u razdoblju 2011.-2021..... | 20 |
| Grafikon 9. Rodna jaz u plaćama prosječnih bruto satnica u Europskoj uniji od 2010. do 2021. | 21 |

IZJAVA O AUTORSTVU RADA

Ja, **Merienn Bertović**, pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključivi autor završnog rada podnaslovom **Položaj žena na tržištu rada u Republici Hrvatskoj** te da u navedenom radu nisu na nedozvoljen način korišteni dijelovi tuđih radova.

U Požegi, 11. ožujka 2024

Ime i prezime studenta

Merienn Bertović

Merienn Bertović